

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**IZVORI PROFESIONALNOG STRESA, STRATEGIJE SUOČAVANJA I
ZADOVOLJSTVO POSLOM UČITELJA I NASTAVNIKA**

Diplomski rad

Mia Jurić

Mentor: Dr. sc. Darja Maslić Seršić

Zagreb, 2019.

SADRŽAJ

UVOD.....	1
Profesionalni stres kod učitelja i nastavnika	1
Strategije suočavanja sa stresom	4
Zadovoljstvo poslom učitelja i nastavnika	7
CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA	8
METODOLOGIJA	9
Postupak i sudionici.....	9
Mjerni instrumenti	11
REZULTATI	12
Metodološki nedostaci i preporuke za daljnja istraživanja.....	21
ZAKLJUČAK.....	23
LITERATURA	23
DODACI.....	27

Naslov: Izvori profesionalnog stresa, strategije suočavanja i zadovoljstvo poslom učitelja i nastavnika

Mia Jurić

Sažetak: Zadovoljstvo poslom nastavnika je važna i kompleksna tema o kojoj treba voditi računa prilikom uvođenja promjena u nastavnom programu te metodama rada sa učenicima. Prethodna istraživanja definirala su određene situacije u radu koje nastavnici percipiraju visoko stresnima, a razne teorije govore o strategijama suočavanja koje pojedinci koriste kako bi se obranili ili zaštitili od negativnih emocija vezanih uz doživljaj stresa. Ovo je istraživanje imalo za cilj ispitati povezanost izvora stresa te strategija suočavanja sa stresom (suočavanje usmjereno na problem, suočavanje usmjereno na emocije te izbjegavanje) sa zadovoljstvom poslom. U istraživanju je sudjelovalo 158 učitelja i nastavnika osnovnih i srednjih škola diljem Hrvatske. Rezultati su pokazali da su izvori stresa Neprimjereno ponašanje učenika, Radno opterećenje i Nedostatak profesionalnog priznanja statistički značajno negativno povezani sa zadovoljstvom poslom. Statistički značajna pozitivna korelacija sa zadovoljstvom poslom dobivena je za strategije Suočavanje usmjereno na problem te Izbjegavanje, dok je značajna negativna povezanost sa zadovoljstvom poslom uočena za strategiju Suočavanje usmjereno na emocije. Dodatno, hijerarhijskom regresijskom analizom ustanovilo se da svi navedeni prediktori objašnjavaju ukupno 22.1% varijance zadovoljstva poslom, odnosno, da Nedostatak profesionalnog priznanja ima visok samostalni doprinos u tom objašnjenju ($\beta = -.34$; $p < .01$). Ovo istraživanje je dodatno ukazalo na nedostatak situacijski specifičnih testova te je otvorilo pitanje o potencijalnim prediktorima koji mogu doprinijeti objašnjenju konstrukta zadovoljstvo poslom.

Ključne riječi: izvori stresa u radu nastavnika, zadovoljstvo poslom nastavnika, strategije suočavanja sa stresom

Title: Sources of occupational stress, coping strategies and job satisfaction among elementary and high school teachers

Mia Jurić

Abstract: Teachers job satisfaction is an important and complex issue to be taken into account when introducing change in the curriculum and methods of working with students. Previous research showed that some certain sources and situations in the work teachers perceive highly stressful, and there are various psychological theories about coping strategies that individuals use to protect or defend themselves from negative feelings that can lead to stress. The purpose of this study was to examine the relationship between sources of teachers stress and the stress-coping strategy (problem-solving coping, emotioncentered coping, and avoidance) with job satisfaction, or, more precisely, how much sources of stress and coping strategy as predictors contribute to the variance of job satisfaction. The study included results on self-evaluation from 158 primary and secondary school teachers in Croatia. The results revealed a significant negative relationship between all sources of teacher stress and job satisfaction (inadequate student behavior, workload, lack of professional recognition). A significant positive correlation was found between job satisfaction and two coping strategies (problem-solving and avoidance strategies), while a significant negative correlation with job satisfaction was observed for one other coping strategy (emotion-oriented coping). In addition, the hierarchical regression analysis found that all of these predictors explain a total of 22.1% of job satisfaction variance, whereas Lack of professional recognition has high independent influence in the variance ($\beta = -.34$; $p < .01$). This research pointed out the lack of situational specific tests and opened up a questions about what other predictors could contribute to explaining the concept of job satisfaction.

Keywords: Sources of teacher stress, Teacher job satisfaction, Coping strategies

UVOD

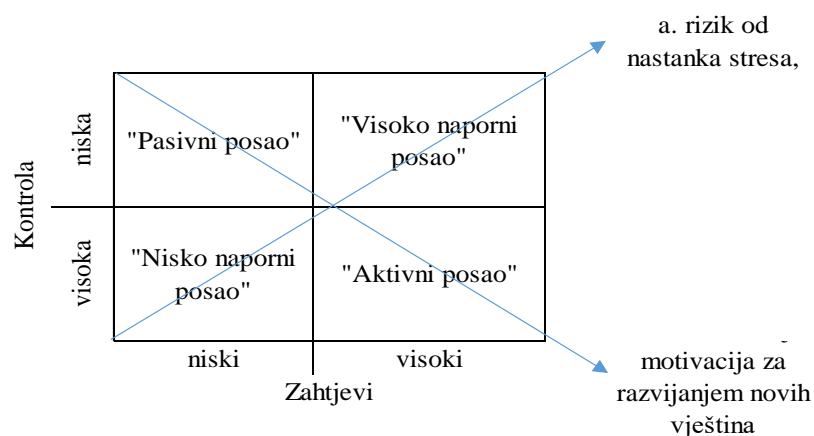
Profesionalni stres kod učitelja i nastavnika

Prema istraživanju Europske agencije za zaštitu na radu (<https://osha.europa.eu>), stres je, u Europi, drugi najčešće prijavljeni zdravstveni problem povezan s radom, a u najčešća zanimanja povezana s visokom razinom stresa spadaju poslovi vezani za edukaciju (prosvjeta i slične profesije), skrb o drugima (medicinsko osoblje, posebice medicinske sestre) i rukovođenje (menadžment). Isto istraživanje pokazalo je da približno 4 od 10 radnika iz opće populacije smatra da se stres na njihovom radnom mjestu ne rješava na ispravan način. Čak štoviše, u Zakonu o zaštiti na radu (NN 71/14, 4, 10., članak 51.) je jasno propisano da je “poslodavac obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebe radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje”. Kako bi poslodavac uspješno otklonio stresore svojih nastavnika, potrebno je jasno istražiti i definirati koji su potencijalni izvori stresa u radu nastavnika kako bi ih mogli pravovremeno spriječiti.

Lortie (1975; prema Brkić i Rijavec, 2011) ističe da je podučavanje izrazito stresna djelatnost, ne samo zato što nastavnici dnevno provedu mnogo sati rada u nastavi, već zato što u svojem radu moraju poticati na učenje te disciplinirati a, istovremeno, i podržavati učenike koji su često nedovoljno motivirani ili neposlušni. Nastavnici su najčešće ti koji su odgovorni za učenike, koji “služe” kao izvori informacija, a osim toga, uz izravan rad sa učenicima, nastavnici trebaju komunicirati i sa školskom administracijom, roditeljima učenika, upravom i drugim školskim organima. U svom poslu doživljavaju i mnoge pritiske koji proizlaze iz nesklada između sadržaja kojeg prenose đacima i onoga što učenici uspijevaju razumjeti i usvojiti.

Kako pojedinci sve više svojeg vremena provode na poslu, pri čemu se susreću sa mnogobrojnim izazovima i raznim situacijama koje mogu biti izvor stresa, tako i broj novih radova na temu profesionalnog stresa svake godine raste. Ti izvori stresa mogu biti objektivni vanjski čimbenici, no doživljaj stresa je u potpunosti subjektivan. Iz tog razloga, u literaturi često nailazimo na iznimno velik broj različitih definicija pojma stresa. Arambašić (1996), primjerice, definira stres kao skup emocionalnih, misaonih, tjelesnih i ponašajnih reakcija do kojih dolazi zbog procjene događaja kao opasnog ili uznemirujućeg, odnosno, zbog zahtjeva okoline kojima ne možemo udovoljiti. Lazarus i Folkman (2004) ističu da stres predstavlja odnos između osobe i njezina okruženja te da ovisi o individualnim karakteristikama pojedinca i prirodi samog okolinskog događaja. Navedene definicije opisuju stres općenito, no, kada je taj okolinski događaj radno mjesto te ukoliko kod pojedinca dolazi do nesuglasja između zahtjeva radnog mjesta spram njegovih mogućnosti, želja i očekivanja da tim zahtjevima udovolji, tada govorimo o stresu u radu ili profesionalnom stresu (Ajduković i Ajduković, 1994).

Postoji nekoliko različitih teorija stresa na radu koje su autori, uz već gore spomenute Lazarusa i Folkmana (1984), definirali; primjerice, jedan od njih je Karasek (1990) koji je razvio teoriju pod nazivom Model zahtjeva posla i kontrole na radnom mjestu (JD-C model). Na slici 1. je grafički prikaz modela, gdje se jasno može vidjeti da niska razina kontrole uz visoke zahtjeve na poslu dugoročno djeluje negativno na pojedinca.



Slika 1. Model zahtjeva posla i kontrole na radnom mjestu (Karasek, 1990)

Karasek je kasnije, 1990. godine, uz Theorella, modificirao tu teoriju, odnosno, dodao je još jedan aspekt; podrška koju pojedinci dobivaju od svojih kolega. Nova teorija se zove Model zahtjeva posla - kontrole - podrške na radnom mjestu (JD-CS model), u kojem se naglašava da na samu procjenu stresa na radu, utječe i procjena dobivene podrške. Primjerice, ukoliko osoba osjeća da su zahtjevi na poslu visoki, a da je kontrola koju ima niska, a uz to nema podršku svojeg nadređenog (ili ga taj isti nadređeni dodatno pritišće sa zahtjevima), velika je vjerojatnost da će taj pojedinac procijeniti svoj posao stresnim. S druge strane, ukoliko ima dobru podršku svojeg nadređenog, koji ga razumije, potiče i podržava, unatoč tome što su zahtjevi posla visoki, manja je vjerojatnost da će doživjeti stres na poslu.

Bakker i sur. (2007) su se nadovezali na Karasekov model jer su uočili da na doživljaj stresa, osim kontrole i podrške, utječu i drugi resursi dostupni radniku, poput, učestalosti dobivanja povratnih informacija, motivacije za rad, percipirana mogućnost napredovanja, autonomija u radu i sl. Ta se teorija zove Model zahtjeva posla - resursa na radnom mjestu (JD - R model).

Iako postoji mnogo teorija o stresu na radu, ono što većina modela navodi jest da su za doživljaj stresa potrebni određeni okolinski podražaji koji izazivaju reakciju – stres. Te okolinske podražaje nazivamo stresorima, odnosno, izvorima stresa i oni su preduvjet da bi došlo do osjećaja stresa. Postoje mnogi općeniti modeli izvora stresa na radu, ali oni imaju specifične manifestacije zbog čega je iznimno važno upitnike izvora stresa prilagoditi određenom radnom mjestu. Boyle i sur. (2005) su, iz tog razloga, osmislili i kreirali upitnik za mjerenje izvora stresa kod nastavnika (koji ćemo koristiti u prilagođenom obliku u ovom istraživanju). Iako se sama procjena razine izvora stresa može razlikovati od nastavnika do nastavnika, ipak možemo definirati određene kategorije izvora stresa kojima su nastavnici na radnom mjestu izloženi. Izvori nastavničkog stresa su često multidimenzionalni uzimajući u obzir raznovrsne situacije kojima su svakodnevno okruženi te na količinu i različitost uloga i zadataka koje nastavnici izvršavaju.

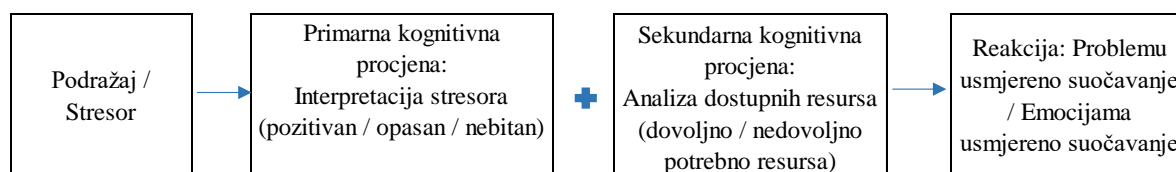
Primjerice, Kyriacou (2001) ističe sedam najčešćih izvora stresa s kojima se suočavaju nastavnici: 1) učenici koji imaju loš odnos prema školi i kojima nedostaje

motivacija; 2) neposlušni učenici i razredna disciplina općenito; 3) brze promjene u kurikulumu i organizaciji; 4) loši radni uvjeti, uključujući nedostatak promaknuća; 5) pritisci vremenskih rokova; 6) sukobi s kolegama i 7) osjećaj podcijenjenosti u društvu. S druge strane, Boyle i sur. (1995; prema Brkić i Rijavec, 2011) navode nešto manje širih kategorija izvora stresa: 1) neprilagođeno ponašanje učenika; 2) vremenski pritisak i loši radni uvjeti; 3) radno opterećenje, 4) potreba za profesionalnim priznanjem, te 5) loši odnosi s kolegama. Brkić i Rijavec (2011) su u svojem istraživanju izvukli dva glavna faktora kao kategorije izvora stresa - uvjeti na poslu i odnosi na poslu.

Izvora stresa kod učitelja i nastavnika može biti mnogo, a ako je doticaj sa stresorima stalan i dugotrajan i s njima se učitelji i nastavnici ne suočavaju na pravi način, posljedice za njih mogu biti teške i problematične na psihičkoj i fizičkoj razini.

Strategije suočavanja sa stresom

Reakcije na stres ovise o mehanizmima prilagodbe koje pojedinac koristi kako bi se vratio u stanje ravnoteže. Lazarus i Folkman (2004) su predložili kognitivni model stresa pri čemu je stres definiran kao negativna afektivna reakcija pojedinca zasnovana na kognitivnoj procjeni situacije da neće moći udovoljiti okolnim i/ili unutarnjim zahtjevima zato što ti zahtjevi nadilaze osobne mogućnosti. Na slici 2 vidljiva su dva ključna procesa u Lazarusovom modelu a to su procjena i reakcija, odnosno, suočavanje (Lacković-Grgin, 2000.). Navedenu procjenu Lazarus naziva primarnom, a procjenu u kojoj postavljamo pitanje što u nekoj stresnoj situaciji možemo učiniti, sekundarnom. Sekundarna procjena zapravo predstavlja evaluaciju različitih načina suočavanja.



Slika 2. Jednostavni prikaz teorije stresa i suočavanja autora Lazarus i Folkman (1984)

Postoje različiti pristupi u istraživanju strategija suočavanja, a to ponajviše ovisi o tome kako autori shvaćaju pojam suočavanja sa stresom. Većinom se razlike u pristupima odnose na istraživačku metodologiju, odnosno, na interindividualni ili intraindividualni pristup. U intraindividualnom pristupu proučava se suočavanje sa stresom kod iste osobe ili iste grupe ljudi u različitim situacijama te se ono promatra kao proces. Ovakav pristup je rijetko korišten u proučavanju unatoč tome što mnogi autori ističu njegove prednosti. Interindividualni pristup koristi različite mjere suočavanja pri čemu se rezultat pojedinca uspoređuje s rezultatima drugih osoba koji su dobiveni na jednak način u sličnim situacijama te je on učestaliji u istraživanjima. Reber i Reber (2001) definiraju suočavanje kao svjestan i racionalan način nošenja s anksioznošću u životu, dok Lazarus i Folkman (2004), definiraju suočavanje kao trajno promjenjivo kognitivno i bihevioralno nastojanje izlaženja na kraj s određenim zahtjevima koje je osoba percipirala kao teške.

Prema većini autora (Reber i Reber, 2001; Lazarus i Folkman, 2004; Brkić i Rijavec, 2011), faktorizacija različitih instrumenta rezultirala različitim dimenzijama suočavanja, većina strategija se može svesti na suočavanje usmjereno na rješavanje problema i suočavanje usmjereno na emocije. Strategije suočavanja usredotočene na problem nalikuju strategijama koje se koriste za rješavanje problema: definicija problema, pronalaženje alternativnih rješenja, procjenjivanje alternativa s obzirom na njihovu cijenu i korist te odabir strategije i djelovanje. Rješavanje problema uključuje objektivan, analitički proces koji je usredotočen primarno na okolinu sa namjerom da se eliminira izvor stresa. Suočavanje usmjereno na emocije je zapravo velika grupa kognitivnih procesa usmjerenih na smanjivanje emocionalne boli i patnje – npr., minimaliziranje problema, korištenje humora, selektivna pažnja, usmjeravanje na religiju te pronalaženje pozitivnih vrijednosti u negativnim događajima. Kako taj način suočavanja nije naročito uspješan u smislu eliminiranja samog izvora stresa, s vremenom ovakav način suočavanja može dovesti do negativnih posljedica koje će se očitovati kroz niz emocionalnih i fizioloških tegoba koje doživljavaju na poslu (Brkić i Rijavec, 2011). U stvarnosti, kod pojedinaca su prisutne obje strategije, ali se odabiru u različitoj mjeri; ljudi se nikada ne opredjeljuju samo za jednu

strategiju suočavanja u apsolutno svakoj situaciji, pa je važno da, kada u ovom radu govorimo o odabiru strategije, govorimo samo o strategiji koja je kod ispitanika dominantna u odnosu na strategije koje su manje izražene. Opredjeljenje jednoj strategiji najčešće ovisi o situaciji; kada osoba smatra da može nešto konstruktivno učiniti kako bi riješila problem, obično je dominantno problemu usmjereno suočavanje, a ako situaciju percipira kao bezizlaznu i nepromjenjivu, obično je fokusirana na korištenje strategija usmjereno na emocije. Važno je navesti da ove dvije strategije nisu suprotni polovi istog kontinuuma, odnosno, jedna strategija automatski ne isključuje drugu (Lazarus i Folkman, 2004).

No, u osnovi različitih reakcija na stres nalazi se više od dva faktora i većina novih teorija zauzima stav da više ne možemo pojednostavljeno govoriti o adaptivnom - problemu usmjerenom, i neadaptivnom - emocijama usmjerenom reagiranju. Primjerice, Endler i Parker (1990) su ovu dihotomiju suočavanja proširili tako što su joj dodali i strategiju suočavanja izbjegavanjem. Izbjegavanje kao strategija se odnosi na ponašanje pojedinca kojim pronalazi načine kako bi izbjegao suočiti se sa stresorom, npr., negiranje da stresna situacija postoji, bijeg u maštu, ponašajno izbjegavanje (izbjegavanje mjesta na kojem se osoba osjeća neugodno/nervozno ili izbjegavanje osobe koje izazivaju neugodne emocije) te mentalno ili ponašajno dezangažiranje. Izbjegavanje se obično može podijeliti na izbjegavanje usmjereno na ljude, što se manifestira kroz pojačano druženje s ljudima iz privatnog okruženja (socijalna diverzija) i negiranje postojanja profesionalnog okruženja, i kao izbjegavanje usmjereno na novi zadatak koji nije povezan sa stresnom situacijom ili događajem (distrakcija), gdje se prebacuje fokus na potpuno nove događaje i zadatke, jer takvo izbjegavanje ne ostavlja osobi vremena da se brine oko stvari koje su joj stresne.

Smatra se da dobru dugoročnu prilagodbu na stresne situacije imaju pojedinci koji češće koriste strategiju suočavanja usmjerenu na problem dok su suočavanja usmjerena na emocije i izbjegavanje češće povezana sa slabom prilagodbom jer ove dvije strategije ne uzrokuju eliminiranje izvora stresa. Salkovsky i sur. (2015) su u istraživanju strategija suočavanja koje nastavnici i učitelji koriste, dobili da se najčešće koriste strategijom suočavanja usmjereno na problem. Izbjegavanje kao strategija koristi se, također, često, a rod

učitelja je značajni prediktor u odabiru strategije suočavanja. Pri tome su utvrdili da učiteljice češće koriste izbjegavanje u usporedbi sa učiteljima jer redovno traže socijalnu podršku kroz razgovor sa drugima van poslovnog okruženja ali time ne eliminiraju izvor stresa.

Lazarus i Folkman (2004) naglašavaju važnost izbora strategija suočavanja na prilagodbene ishode ali postoji malo istraživanja koja su proučavala kako socijalna okolina utječe na izbor neke od strategija suočavanja u stresnoj situaciji.

Zadovoljstvo poslom učitelja i nastavnika

Zadovoljstvo poslom općenito definiramo kao pozitivan odnos osobe prema vlastitom poslu koji proizlazi iz procjene karakteristika samog posla (Robbins i Judge, 2007), odnosno, zadovoljstvo u radu predstavlja pozitivno iskustvo (osjećaj ugone) koje radnik stječe izvršavajući svoje radne zadatke, dok je nezadovoljstvo, s druge strane, vezano uz negativna iskustva na poslu.

U operacionalizaciji zadovoljstva u poslu razlikujemo dva temeljna pristupa: globalni i facetni. Prvi pristup zadovoljstvo poslom promatra kao generalizirani stav prema poslu, odnosno, radnike se pita koliko su općenito zadovoljni svojim poslom. Ovaj pristup polazi od pretpostavke da je zadovoljstvo poslom više od zbroja zadovoljstva pojedinim aspektima posla i da radnik može biti nezadovoljan određenim aspektom ali da je i dalje općenito zadovoljan svojim poslom. Drugi pristup, facetni, uključuje ispitivanje stava prema relevantnim aspektima posla koji pridonose ukupnom zadovoljstvu poslom. Najčešće se ispituje zadovoljstvo plaćom, mogućnošću napredovanja, uvjetima rada, sadržajem posla i zadataka, odnosom s nadređenim te odnosom sa suradnicima.

Osoba koja radi posao koji voli vrlo vjerojatno će podnositi manje ugodne aspekte na radnom mjestu, a sama razina zadovoljstva poslom ima značajne posljedice za zaposlenika i za njegovu organizaciju. Kad su zaposlenici zadovoljni poslom koji obavljaju, to pozitivno utječe na njihovu produktivnost, što je dobro za samo poduzeće, ali i za zaposlenike i njihovo samopoštovanje i ukupno zadovoljstvo u životu. Osjećaj zadovoljstva na radnom mjestu je i tema znanstvenih istraživanja zbog toga što su posljedice dugoročnog i konstantnog osjećaja

manjeg zadovoljstva ozbiljnije za pojedinca i za organizaciju i izražavaju se kroz smanjenu produktivnost rada, povećanu odsutnost s posla i fluktuaciju (odlazak iz poduzeća), odnosno, postoji negativna povezanost između zadovoljstva poslom i namjere da se napusti organizacija (O'Connor, 2018.). Brewer i McMahan-Landers (2003) navode veliki broj istraživanja koja su pokazala kako je upravo visoka razina profesionalnog stresa povezana s niskom radnom učinkovitošću te niskim zadovoljstvom u poslu, dok su općenito, autori koji su ispitivali razinu zadovoljstva poslom učitelja dobili da zadovoljstvo poslom kod učitelja osnovnih škola nije visoko (Wang, 2012.) te da upravo nastavnici koji dugoročno nisu zadovoljni svojim poslom, pokazuju manji stupanj odanosti školi te veći rizik od napuštanja organizacije (Klassen, 2010.).

CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

Iz prethodnih istraživanja te činjenice da je profesionalni stres sve veći rizik s kojim se pojedinci u današnje vrijeme u Hrvatskoj i u svijetu sve više izlažu, nastala je potreba za više istraživanja na ovu temu. Također, vidljivo je da se nastavnička profesija smatra jednom od najstresnijih, a da samo zadovoljstvo poslom nastavnika nije visoko. Rezultati ovog (i svih budućih) istraživanja bi trebali dati prijedloge reorganizacije rada i podrške kako bi se u škole mogle uvesti adekvatne primarne (npr., inicijative oko uklanjanja potencijalnih izvora stresa) i sekundarne intervencije (npr., organizacijom edukacija kako se nositi sa stresnim situacijama i/ili pružanjem bolje podrške nastavnicima) i time omogućiti da su učitelji i nastavnici dugoročno zadovoljniji.

Cilj ovog istraživanja je ispitati izvore stresa, strategije suočavanja te njihovu povezanost sa zadovoljstvom poslom nastavnika. S obzirom na opći postavljeni cilj istraživanja, problem glasi:

- 1) Ispitati doprinos izvora profesionalnog stresa i strategija suočavanja u objašnjavanju zadovoljstva poslom nastavnika.

Na osnovi teorijskih razmatranja i rezultata dosadašnjih istraživanja postavljene su sljedeće hipoteze;

H1: Percipirani izvori stresa kod nastavnika *neprimjereno ponašanje učenika, radno opterećenje i nedostatak profesionalnog priznanja* će biti negativno povezani sa općim zadovoljstvom poslom.

H2: Očekuje se značajna pozitivna povezanost *suočavanja usmjereno na problem i izbjegavanje* sa zadovoljstvom poslom, te za *suočavanje usmjereno na emocije* negativna povezanost sa zadovoljstvom poslom.

H3: Svi izvori profesionalnog stresa i sve strategije suočavanja objasniti će značajan postotak varijance zadovoljstva poslom.

METODOLOGIJA

Postupak i sudionici

Istraživanje je provedeno tijekom više mjeseci početkom 2015. godine primjenom on-line upitnika na učiteljima i nastavnicima osnovnih i srednjih škola u Republici Hrvatskoj. Upitnik je kreiran pomoću Google Survey programa, a podaci su potom transferirani u program za statističku obradu podataka (SPSS). Ukupno je putem e-mail-a poslano 108 poziva osnovnim i srednjim školama za sudjelovanje. Od toga, 19 škola nije primilo poziv zbog nevaljanosti e-pošte. Ukupno je 89 škola u Hrvatskoj (59 srednjih škola i 30 osnovnih škola) primilo elektroničku poštu sa poveznicom na on-line upitnik pripremljen u Google formi

https://docs.google.com/forms/d/10NYtQDo_Ehwq5q4oqhHPbejIS1JoW5TGU03FmwOX-PZc/viewform?usp=send_form kojim se od primaoca (tajništva ili ravnatelja/ica) tražilo da svojim nastavnicima prosljede upit za sudjelovanje u ovom istraživanju. Sudionici su u uputi zamoljeni da upitnike ispunjavaju iskreno i potpuno, obaviješteni su da je ispitivanje anonimno i da će se podaci koristiti isključivo u istraživačke svrhe nakon čega su dobrovoljno pristupili ispunjavanju upitnika. Ispunjeno je 163 upitnika, a iz konačnog uzorka izuzeto je petero sudionika koji su izjavili da ne predaju u osnovnoj/srednjoj školi. Ukupan uzorak (N=158) obuhvaća učitelje i učiteljice te nastavnike različite dužine radnog staža, stupnja

završenog obrazovanja i veličine mjesta u kojem rade. U tablicama 1 i 2 su prikazani osnovni demografski podaci koji opisuju strukturu uzorka sudionika. Iako postoji razlika u terminologiji i opisu posla učitelja i nastavnika, radi jednostavnosti imenovanja i navođenja sudionika, u nastavku ovog diplomskog rada ćemo skupno navoditi jedan od ta dva termina pri čemu se uvijek nadovezujemo na rezultate dobivene na obje skupine (i na nastavnicima i na učiteljima).

Tablica 1
Prikaz broja sudionika po rodu i duljini radnog staža (N=158)

Godine radnog staža	Rod			Ukupno
	Učitelji	Učiteljice	Ne želim navesti*	
<5 godina	5	24	1	30
5,5 - 15 godina	9	41	1	51
15,5, - 25 godina	9	45	0	54
>25 godina	3	20	0	23
Ukupno	26	130	2	158

*Sudionicima je u upitniku bilo omogućeno da odaberu kategoriju « Ne želim navesti » kod pitanja roda ispitanika kako bi se osigurao veći osjećaj anonimnosti upitnika zbog trenda da su nastavnici u Hrvatskoj većinom ženskog roda.

Tablica 2
Prikaz broj sudionika po stupnju završenog obrazovanja i vrsti ustanove u kojoj su trenutno zaposleni

Stupanj obrazovanja	Ustanova		Ukupno
	Osnovna škola	Srednja škola	
VSS/diplomski	50	93	143
VŠS/prvostupnik	6	7	13
Postdiplomski	1	1	2
Ukupno	57	101	158

Detaljnija analiza dobivenih demografskih podataka pokazuje veliku brojčanu razliku po spolu ispitanika (N=130 učiteljica naspram N=26 učitelja) te stupnju završenog obrazovanja (N=143 od njih N=158 je navelo da ima visoku stručnu spremu). Najveći broj učitelja i

nastavnika radi na području Zagreba (oko 46%), što je, ako gledamo popis škola u Hrvatskoj, u skladu sa činjenicom da se najveći broj osnovnih i srednjih škola nalazi u Zagrebu. Oko 15% sudionika podučava u mjestima koje imaju više od 100 000 stanovnika (Split, Rijeka, Osijek), dok su ostali sudionici (39%) naveli da podučavaju u mjestima koji imaju manje od 100 000 stanovnika.

Mjerni instrumenti

Skala za mjerenje izvora stresa

Upitnik *Skala za mjerenje izvora stresa kod učitelja* autora Boyle i sur. koju su adaptirale Mikulandra i Sorić (2004) a koji se sastoji od 25 čestica. Boyle i sur. (1995) su faktorskom analizom na ovome upitniku dobili 5 faktora (Radno opterećenje, Potreba za profesionalnim priznanjem, Neprilagođeno ponašanje učenika, Vremenski pritisak i loši radni uvjeti te Loši odnosi s kolegama). Za razliku od njih, autorice Mikulandra i Sorić (2004) su definirale 3 subskale izvora nastavničkog stresa koje su korištene i u ovom istraživanju; subskala *Neprimjereno ponašanje učenika* koja ima sedam čestica (pouzdanost skale $\alpha=.89$); subskala *Radno opterećenje* sastoji se od devet čestica (pouzdanost skale $\alpha=.93$) kao i treća subskala *Nedostatak profesionalnog priznanja* koja također sadrži devet čestica (pouzdanost skale $\alpha=.91$).

Tvrđnje u ovim subskalama opisuju situacije s kojima se nastavnici svakodnevno susreću u radu (npr. "Loš odnos učenika prema radu" ili "Pritisak od ravnatelja i prosvjetnih službenika") na temelju kojih su sudionici trebali procijeniti od 1 do 5 koliko su im stresne. Pritom su svoje odgovore označavali na skali od 1 („uopće nije stresno“) do 5 („jako stresno“).

Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama

Endler i Parker su 1990. godine razvili Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama (*Coping Inventory for Stressful Situations - CISS*) koji predstavlja multidimenzionalnu mjeru suočavanja sa stresom, a koristili su tzv. interindividualni pristup (prema Sorić i Proroković,

2002). Ovaj se Upitnik sastoji od 48 tvrdnji na 3 subskale. Subskale su *Suočavanje usmjereno na problem* od 19 tvrdnji (pouzdanost skale $\alpha=.88$), *Suočavanje usmjereno na emocije* koja se sastoji od 14 tvrdnji (pouzdanost skale $\alpha=.75$), *Izbjegavanje* od 15 tvrdnji (pouzdanost skale $\alpha=.77$).

Sudionici su u upitniku trebali procijeniti u kojoj mjeri koriste opisane strategije ponašanja, a odgovori su zabilježeni na skali od 1 do 5, pri čemu je odgovor 1 označavao „Uopće ne“, a odgovor 5 „U potpunosti da“.

Upitnik zadovoljstva poslom

Opće zadovoljstvo poslom mjereno je jednom česticom koja je glasila „*Razmislite o poslu kojeg sada obavljate. Odvagnite sve njegove prednosti i mane. Molim Vas da procijenite koliko ste, u cjelini, zadovoljni Vašim poslom.*“ na temelju čega su sudionici trebali dati procjenu stupnja zadovoljstva poslom na skali od „*Veoma sam nezadovoljan/a*“ do „*Veoma sam zadovoljan/a*“ (skala se sastojala od pet mogućih odgovora). Odgovori su potom, za potrebe jednostavnije statističke obrade, transformirani iz nominalne skale na ordinalnu skalu (pri čemu je minimalnu ocjenu 1 na skali nosio odgovor „*Veoma sam nezadovoljan/a*“, a maksimalnu ocjenu 5 je obilježavao odgovor „*Veoma sam zadovoljan/a*“).

REZULTATI

Deskriptivna statistika

U tablici 3 prikazani su minimalni i maksimalni opaženi rezultati, aritmetička sredina (M) i standardna devijacija (SD) te smo testirali normalitet distribucija za sve varijable izvora stresa, strategije suočavanja sa stresom te zadovoljstvo poslom kod nastavnika.

Tablica 3

Pokazatelji deskriptivne statistike za varijable izvora stresa, strategija suočavanja sa stresom i zadovoljstvo poslom kod učitelja (N=158)

Varijable	Min	Max	M	SD	K-Sz
Izvori stresa					
Neprimjereno ponašanje učenika	1.3	5.0	3.63	.79	1.57*
Radno opterećenje	1.3	4.8	3.38	.78	1.34*
Nedostatak profesionalnog priznanja	1.1	4.7	3.11	.71	.771
Strategije suočavanja sa stresom					
Suočavanje usmjereno na problem	1.5	5.0	3.79	.47	1.11
Suočavanje usmjereno na emocije	1.0	4.6	2.68	.67	.055
Izbjegavanje	1.6	4.8	2.56	.66	1.05
Zadovoljstvo poslom	1.0	5.0	3.72	.79	1.59*

Napomena: Min - minimalni rezultat; Max - maksimalni opaženi rezultat; M - aritmetička sredina; SD - standardna devijacija; K-Sz - vrijednost dobivena Kolmogorov-Smirnovljevim testom normaliteta distribucije; * $p < .05$ nivo značajnosti

Detaljnijim uvidom u rezultate deskriptivne statistike (Min, Max, M) u tablici 3 možemo uočiti percipiranu razinu stresnosti svakog izvora te učestalost korištenja strategija, pri čemu je vidljivo da su nastavnici za faktor koji doživljavaju najviše stresnim naveli upravo neprimjereno ponašanje učenika ($M=3.63$, $SD=.79$), dok je strategija koju najviše koriste prilikom suočavanja sa stresom ona usmjerena na problem ($M=3.79$, $SD=.47$).

Za testiranje normaliteta distribucija korišten je Kolmogorov – Smirnovljev test, pri čemu dobiveni rezultati ukazuju na to da se većina varijabli distribuira normalno, no neke od njih ipak značajnije odstupaju od normalne distribucije (Neprimjereno ponašanje učenika, Radno opterećenje i zadovoljstvo poslom). Na slikama u Dodatku 1 (*Slika 4, 5, 6, 7, 8, 9 i Slika 10*) se nalaze grafički prikazi distribucija svih varijabli kojima smo dodatno, grafičkim putem, htjeli ustanoviti koliko je veliko to odstupanje. Prema grafičkom prikazu, vidljivo je da su distribucije približne normalnoj unatoč tome što po numeričkim rezultatima možemo vidjeti da neke statistički odstupaju od normalne distribucije. S obzirom da se radi o dobivenim rezultatima odgovora koji su u skladu sa očekivanjima, odnosno, s obzirom na nalaze iz literature, očekuje se da će veći broj nastavnika odgovoriti da neprimjereno ponašanje učenika te radno opterećenje percipiraju stresnim te da je zadovoljstvo poslom

visoko (pa će time odgovori koje daju biti više u ekstremnim kategorijama odgovora i time se neće distribuirati normalno), ipak je odlučeno da će se za daljnju statističku obradu rezultata koristiti parametrijski test jer je uvjet za njega da distribucije budu normalne ili približne normalnoj zadovoljen.

Korelacijska i regresijska analiza

Kako bi odgovorili na postavljeni problem o povezanosti stresa sa zadovoljstvom poslom provedene su korelacijska i regresijska analiza. Rezultati bivarijantnih, Pearsonovih koeficijenata korelacije između svih korištenih varijabli se nalaze u tablici 4.

Kao što je očekivano, korelacije između izvora profesionalnog stresa i zadovoljstva poslom su u skladu sa nalazima prethodnih istraživanja. *Neprimjereno ponašanje učenika* kao izvor stresa statistički značajno negativno korelira sa zadovoljstvom poslom ($r=-.19$, $p<.01$) što je slučaj i sa ostalim izvorima stresa koji značajno negativno koreliraju sa zadovoljstvom poslom; *radno opterećenje* ($r=-.19$, $p<.01$) te *nedostatak profesionalnog priznanja* ($r=-.30$, $p<.01$). Ovim rezultatima potvrdili smo prvu postavljenu hipotezu.

Tablica 4

Interkorelacije svih varijabli (N=158)

Pearson r									
	Stož	Rod	Neprimjereno Ponašanje Uč.	Radno Opterećenje	Nedostatak prof. Priznanja	Suočavanje - emocije	Suočavanje - problem	Izbjegavanje	Zadovoljstvo Poslom
Stož	1								
Spol	-.083	1							
Neprimjereno ponašanje učenika	.046	-.214**	1						
Radno Opterećenje	.128*	-.217**	.646**	1					
Nedostatak profesionalnog priznanja	-.023	-.119	.502*	.611**	1				
Suočavanje - emocije	.027	-.112	.423**	.413**	.269**	1			
Suočavanje - problem	-.045	-.053	.173*	.099	.098	.046	1		
Izbjegavanje	-.143*	-.164*	.209**	.124	.218*	.095	.306**	1	
Zadovoljstvo Poslom	-.038	-.050	-.185**	-.185**	-.295**	-.275**	.238**	.209**	1

Napomena: ** $p < .01$; * $p < .05$

Iz prikaza korelacija možemo vidjeti da su sve strategije suočavanja koje nastavnici koriste statistički značajno povezane sa zadovoljstvom poslom, pri čemu je jedino strategija *suočavanje usmjereno na emocije* negativno povezana sa zadovoljstvom poslom ($r=-.28$, $p<.01$) dok su ostale strategije *suočavanje usmjereno na problem* ($r=.24$, $p<.01$), i *izbjegavanje* ($r=.21$, $p<.01$) pozitivno povezane sa zadovoljstvom poslom. Ovakvi rezultati potvrđuju drugu postavljenu hipotezu ovog istraživanja.

Od ostalih zapažanja valja navesti da su sve mjerene varijable izvora stresa međusobno statistički značajno povezane ($p<.01$). *Neprimjereno ponašanje učenika* je statistički značajno negativno povezano sa svim strategijama suočavanja i sa zadovoljstvom poslom ($r=-.19$; $p<.01$). Dobivena je i pozitivna povezanost *Nedostatka profesionalnog priznanja* ($r=.27$; $p<.01$) te umjereno visoka pozitivna povezanost *Radno opterećenje* ($r=.41$; $p<.01$) sa strategijom *Suočavanje usmjereno na emocije*. Zanimljivo je i vidjeti da je strategija *Suočavanje usmjereno na problem* jedina nisko povezana sa samo jednim izvorom stresa – *Neprimjereno ponašanje učenika* ($r=.17$; $p<.05$). Kod demografskih varijabli može se uočiti da je varijabla *roda sudionika* značajno negativno povezana sa varijablama *Neprimjereno ponašanje učenika* ($r=-.21$, $p<.01$), *Radno opterećenje* ($r=.22$, $p<.01$) te strategijom *Izbjegavanje* ($r=-.16$, $p<.05$).

Kako bismo utvrdili u kojoj mjeri izvori stresa i strategije suočavanja sa stresom objašnjavaju varijablu zadovoljstva poslom, provedena je hijerarhijska regresijska analiza. Hijerarhijska regresijska analiza je statistički postupak u kojem prediktori ulaze u analizu po specifičnom redoslijedu koji je određen ciljem i logikom samog istraživanja (Hoyt i sur., 2006). Koeficijent multiple determinacije određuje se poslije svakog dodavanja određene grupe prediktora te pruža mogućnost određivanja njihovog jedinstvenog doprinosa odnosno mogućnost kontroliranja efekata drugih varijabli koje su povezane s prediktorskim varijablama i kriterijem.

Dobiveni rezultati nakon provedene hijerarhijske regresijske analize su prikazani u Tablici 5.

Tablica 5

Hijerarhijska regresijska analiza sa prediktorskim varijablama (rod i staž, te izvori profesionalnog stresa i strategije suočavanja sa stresom) i kriterijskom varijablom (zadovoljstvo poslom) (N=158)

	β koeficijenti	Sažetak modela
1. korak		
Stož	-.042	$F(SS) = .335 (2/155)$
Spol	-.054	$R = .066$
		$R^2 = .004$
		Korigirani $R^2 = -.009$
		$\Delta R^2 = .004$
2. korak		
Stož	-.052	$F(SS) = 5.436 (3/152)$
Spol	-.100	$R = .317$
Neprijmjereno ponašanje učenika	-.076	$R^2 = .101$
Radno Opterećenje	.023	Korigirani $R^2 = .071^{**}$
Nedostatak profesionalnog priznanja	-.284*	$\Delta R^2 = .096^{**}$
3. korak		
Stož	-.012	$F(SS) = 10.762 (3/149)$
Spol	-.063	$R = .511$
Neprijmjereno ponašanje učenika	-.088	$R^2 = .261$
Radno Opterećenje	.111	Korigirani $R^2 = .221^{**}$
Nedostatak profesionalnog priznanja	-.336**	$\Delta R^2 = .160^{**}$
Suočavanje - Emocije	-.232**	
Suočavanje - Problem	.211**	
Izbjegavanje	.232**	

Napomena: $F(SS)$ - vrijednost F-omjera (stupnjevi slobode); R - koeficijent multiple korelacije; R^2 - koeficijent multiple determinacije; ** $p < .01$ nivo značajnosti; * $p < .05$ nivo značajnosti

U prvom koraku smo kao prediktorsku varijablu uključili varijable spola i staža, gdje su se samostalni doprinosi ovih prediktora pokazali neznajnim u odnosu na kriterij. Kao što je vidljivo iz tablice, postotak objašnjene varijance kriterija je vrlo mali (manji od 1%).

U drugom koraku smo, uz postojeće prediktore spola i dobi, u analizu uključili i izvore stresa kao prediktore, od kojih se jedinim značajnijim pokazao prediktor *Nedostatak profesionalnog priznanja* ($\beta = -.28$; $p < .05$), dok *Neprimjereno ponašanje učenika* i *Radno opterećenje* nisu pokazali statistički značajan doprinos. Svi ovi prediktori zajedno objašnjavaju 7.1% ukupne varijance kriterija, te smo dobili značajnu razliku koja se dogodila u analizi između prvog i drugog koraka (promjena je značajna na razini $p < .01$).

U trećem koraku, uz prediktore koje smo koristili u koraku broj dva, uvrstili smo i varijable strategija. Važno je napomenuti da su se u ovoj analizi sve strategije (varijable) pokazale kao statistički značajni prediktori uz značajnost $p < .01$, a svi uvršteni prediktori zajedno objašnjavaju 22.1% ukupne varijance kriterija. Iako individualni doprinosi Radno opterećenje i Neprimjereno ponašanje učenika nisu imali značajni doprinos ni u prethodnom koraku, gdje je jedini značajni samostalni doprinos imao prediktor Nedostatak profesionalnog priznanja, treća hipoteza je djelomično potvrđena.

RASPRAVA

Ovo istraživanje provedeno je s namjerom da se ispita koliki je dio zadovoljstva poslom objašnjen izvorima stresa nastavnika te korištenjem strategija suočavanja sa stresom.

Kao prvi korak, korelacijskom analizom smo, prema očekivanjima, potvrdili postojanje značajne povezanosti izvora stresa s zadovoljstvom poslom te značajnu povezanost između korištenja strategija suočavanja sa stresom i percepcije zadovoljstva poslom. Dobivene korelacije potvrdile su prvu postavljenu hipotezu, odnosno, faktori *Neprimjereno ponašanje učenika*, *Radno opterećenje* i *Nedostatak profesionalnog priznanja* su statistički značajno negativno povezani sa zadovoljstvom poslom. Detaljnije objašnjenje ovakvih rezultata nudi Kaur (2011) koji smatra da su se promjenom u kulturi i društvu promijenila i očekivanja od nastavnika. Neke od ovih razlika u očekivanjima uzrokovale su i promjene u metodama discipliniranja učenika, dok se uvođenjem novih edukacijskih programa (poput, na primjer, Državne mature u Hrvatskoj) utjecalo na promjene u kurikulumu i promjene u već naučenoj izvedbi nastave. Od nastavnika se sve više očekuje da svoje metode poučavanja podrede univerzalno propisanim programima te da unaprijed pripremaju satove prema prethodno definiranim temama predavanja. Ovakvi rezultati ne iznenađuju - doživljaj stresa se sastoji od percepcije postojanja većeg broja stresora s kojima se nastavnici mogu svakodnevno susresti na svojem poslu, odnosno, povezanost sa zadovoljstvom poslom je logična s obzirom da je rad sa učenicima osnovni dio posla nastavnika.

Negativnu povezanost između profesionalnog stresa i zadovoljstva poslom kod nastavnika pronašli su i mnogi drugi autori (Klassen, 2010, Zedan, 2012, Wang, 2012). Iste rezultate dobili su i Brewer i McMahan-Landers (2003), kod kojih je, međutim, najveću povezanost sa zadovoljstvom poslom postigao faktor *nedostatak organizacijske potpore*, izvor profesionalnog stresa kojeg nismo zasebno ispitali u ovom istraživanju kao samostalni prediktor, jer je faktorskom analizom on u ovom slučaju bio uvršten u izvor profesionalnog stresa *Radno opterećenje*.

Mnogi drugi autori su potvrdili negativnu povezanost izvora profesionalnog stresa sa zadovoljstvom poslom ali na uzorcima sudionika različitih struka u različitim kulturama (Bhatti i sur., 2011, Salami, 2011, Kaur, 2011). Ovakvi nalazi našeg istraživanja te rezultati ostalih autora ukazuju na važnost definiranja i uvođenja intervencija zaštite zaposlenika prilikom stresnih situacija u budućnosti.

Strategije suočavanja sa stresom su se također pokazale značajno povezanima sa zadovoljstvom poslom, što je u skladu sa rezultatima autora Bindhu i Sudheeshkumar (2006). Dobiveni rezultati u ovom istraživanju koji je pokazao pozitivnu korelaciju strategija *suočavanje usmjereno na problem* i zadovoljstva poslom i pozitivnu korelaciju strategije *izbjegavanje* su potvrdili postavljenu hipotezu (H2). Također, dobivena negativna povezanost između strategije *suočavanje usmjereno na emocije* i zadovoljstva poslom je u skladu s postavljenom hipotezom (H2).

Dobiveni rezultati na temelju regresijske analize govore da je veći udio objašnjenja zadovoljstva poslom povezan sa percepcijom izvora stresa u poslu nastavnika, gdje se faktori izvora stresa direktno vezuju na karakteristike u poslu i radne zadatke, a ukupna objašnjena varijanca individualnih prediktora u zadovoljstvu poslom je 22.1%. Važno je napomenuti da rezultati pokazuju visoku značajnost strategija suočavanja i povezanosti sa zadovoljstvom poslom, što je u skladu sa rezultatima autora Bindhu i sur. (2006).

Činjenica da većina prediktora (nedostatak profesionalnog priznanja, suočavanje usmjereno na problem, suočavanje usmjereno na emocije te izbjegavanje) statistički značajno doprinose objašnjenju zadovoljstva poslom, u skladu je sa rezultatima Klassenovog (2010) istraživanja u kojem je naveo da učiteljski posao, unatoč svojoj plemenitoj prirodi, donosi i mnoge brige. Iz tog razloga, nastavnici koji percipiraju svoj posao izrazito stresnim i dalje mogu osjećati zadovoljstvo u poslu kojeg obavljaju, međutim, razina tog zadovoljstva poslom možda će biti smanjena ukoliko nedostaje priznanje za taj rad i/ili ako učitelji i nastavnici ne koriste adekvatne strategije kojima bi se suočili sa stresorima na poslu. Značajnost izvora stresa kao prediktora u zadovoljstvu poslom utvrdio je i Bhatti (2011).

Metodološki nedostaci i preporuke za daljnja istraživanja

Jedno od ograničenja ovog istraživanja je oslanjanje na korelacijski pristup, koji nam ne dopušta zaključivanje o kauzalnosti. Ukoliko svaki faktor izvora stresa i strategije koje se koriste potiču postizanje veće razine zadovoljstva poslom, odnosi ovih faktora bi trebali biti uzročno-posljedično povezani kako bismo mogli jasno utjecati na promjenu u svakom od faktora. Potrebne su dodatne eksperimentalne studije kako bi se pojedinačno mogla vršiti manipulacija svakog aspekta ovih prediktora i procijeniti učinak te manipulacije na zadovoljstvo poslom u različitim vremenskim periodima. Također, uvjeti za korištenje postupka regresijske analize su da su prediktori i kriteriji kvantitativne varijable i da su normalno distribuirani. Varijable *neprimjereno ponašanje učenika, radno opterećenje i zadovoljstvo poslom* nisu u potpunosti normalno distribuirane, pa dobivene rezultate na temelju regresijske analize treba uzeti sa oprezom.

Iako je značajan postotak varijance zadovoljstva poslom objašnjen odabranim prediktorima, još uvijek se radi o malom postotku što potvrđuje ideju da je zadovoljstvo poslom daleko kompleksniji konstrukt. U obzir u budućnosti treba uzeti ili drugačiji skup prediktorskih varijabli ili više prediktora uz varijable korištene u ovom istraživanju, poput očekivanja kojeg nastavnici imaju od posla, socijalnu podršku, motivaciju za napuštanjem posla i/ili struke i sl. što koriste neki od ostalih autora (Bindhu, 2006; Klassen, 2010; Skaalvik i Skaalvik, 2014), a novo istraživanje bi se trebalo pozabaviti više konstruktivnim strategijama suočavanja te bi se istraživanje trebalo provesti u različitim razdobljima unutar školske godine.

S druge strane, svakako bi bilo zanimljivo vidjeti kako bi konstrukt samopoštovanja mogao utjecati na odnos između izvora profesionalnog stresa i zadovoljstva poslom. Naime, pokazalo se da je samopoštovanje važan osobni resurs koji ljude štiti od negativnih posljedica stresa te im omogućava brži oporavak nakon loših iskustava (Baumeister i sur., 2003), te da samopoštovanje utječe na procjenu stresne situacije koja se u tom slučaju promatra ili kao pozitivni izazov ili kao negativna prijetnja (Rector i Rogers, 1997).

Još jedno od nedostataka ovog istraživanja jest činjenica da istraživanje nije bilo provedeno longitudinalno. Naime, u školstvu postoje periodi godine kada je moguće da nastavnici osjećaju manji profesionalni stres, primjerice, kada nema nastave te su nastavnici na kolektivnim godišnjim odmorima. S druge pak strane, proizlazi da bi stupanj izraženog profesionalnog stresa mogao biti veći pred kraj prvog polugodišta (zbog zaključivanja ocjena), odnosno, pred kraj školske godine (prije ljeta) kada se zaključuju završne ocjene te pišu ispiti. Također, uzimajući u obzir da su neka istraživanja na temu profesionalnog stresa proučavala povezanost zadovoljstva posla i frekvencije i intenziteta izvora stresa (Brewer i McMahan-Landers, 2003, Chenevey i sur., 2008), a s obzirom da je ovo istraživanje provedeno u jednoj točki vremena izvan perioda koji se smatraju više stresnima za profesore, prijedlog za sljedeće istraživanje jest da se ono provede minimalno u dvije ili tri različite točke vremena kako bi se procijenila i razina, frekvencija te intenzitet stresa. Primjerice, Brewer i McMahan-Landers (2003) su potvrdili značajnu povezanost između zadovoljstva poslom i frekvencije pojavljivanja stresora, te značajnu korelaciju između zadovoljstva poslom i doživljenog intenziteta tih stresora. U njihovom je istraživanju jasno naznačeno da je frekvencija pojavljivanja stresora na poslu imala značajniji utjecaj na doživljaj stresa na poslu (ispitanici su navodili da su više pod stresom ukoliko je frekvencija pojavljivanja bila veća) te na opće zadovoljstvo poslom (zadovoljstvo je bilo manje ukoliko je frekvencija bila veća).

ZAKLJUČAK

S obzirom na spoznaju da je stres kod učitelja i nastavnika važan problem kojem se treba više posvetiti, cilj ovog istraživanja bio je ispitati prediktore zadovoljstva poslom nastavnika, koristeći pritom izvore stresa (neprimjereno ponašanje učenika, radno opterećenje te nedostatak profesionalnog priznanja) i strategije suočavanja sa stresom (suočavanje usmjereno na problem, suočavanje usmjereno na emocije i izbjegavanje) kao prediktore.

U ovom istraživanju potvrdila se pretpostavka da će svi percipirani izvori stresa te suočavanje usmjereno na emocije biti značajno negativno povezani. S druge strane, strategije Suočavanje usmjereno na problem i Izbjevanje će biti značajno pozitivno povezane sa zadovoljstvom poslom, dok će strategija Suočavanje usmjereno na emocije biti negativno povezana sa zadovoljstvom poslom učitelja i nastavnika.

Provedeno istraživanje utvrdilo je da svi prediktori izvora stresa te strategije suočavanja statistički značajno objašnjavaju određeni postotak varijance zadovoljstva poslom (22.1%). S obzirom na sve navedeno, nastavnici mogu biti zadovoljni svojim poslom, ali će zadovoljstvo biti smanjeno ako je percipirana razina stresa visoka i ako ne koriste adekvatne strategije suočavanja sa tim stresom

LITERATURA

- Ajduković, D. i Ajduković M. (1994). *Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Arambašić, L. (1996). Stres. U: Pregrad, J. (Ur.) *Stres, trauma, oporavak* (str. 93-102). Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309 – 328.

- Baumeister, R.F., Campbell, J. F., Krueger, J.I. i Vohs, K.D. (2003). Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, Or Healthier Lifestyles? *Psychological Science In The Public Interest*, 4 (1).
- Bhatti, N., Hashmi, M. A., Raza, S. A., Shaikh, F. M., Shafiq, K. (2011). Empirical analysis of job stress on job satisfaction among university teachers in Pakistan. *International Business Research*, 4 (3), 264-270.
- Bindhu, C.M., & Sudheeshkumar, P.K. (2006). Job satisfaction and stress coping skills of primary school teachers. Calicut: Department of Education publication, Kerala, India.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65 (1), 49-67.
- Brewer, E., McMahan-Landers, J. (2003). The relationship between job stress and job satisfaction among industrial and technical teacher educators. *Journal of Industrial Teacher Education*, 40 (2), 65-85.
- Brkić, I., Rijavec, M. (2011). Izvori stresa, suočavanje sa stresom i životno zadovoljstvo učitelja razredne i predmetne nastave. *Napredak*, 152 (2), 211-225.
- Chan, D. W. (1998). Stress, coping strategies and psychological distress among secondary school teachers in Hong Kong. *American Educational Research Journal*, 35, 145 – 163.
- Chenevey, J. L., Ewing, J. C., & Whittington, M. S. (2008). Teacher burnout and job satisfaction among agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 49 (3), 12-22.
- Davies, D. R. , Shackleton, V. J. (1975). *Psychology and work*. London: Methuen.
- Endler, N. S., Parker, J. D. A. (1990) Multidimensional assessment of coping: a critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (5), 844-854.
- Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu. *Europsko istraživanje poduzeća o novim rizicima i onima u nastajanju (ESENER)* [Internet]. 2010. [pristupljeno 15.01.2017.] Dostupno https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management.
- Folkman, S., Lazarus, R. S. (2004). *Stres, procjena i suočavanje*. Jastrebarsko : Naklada Slap.

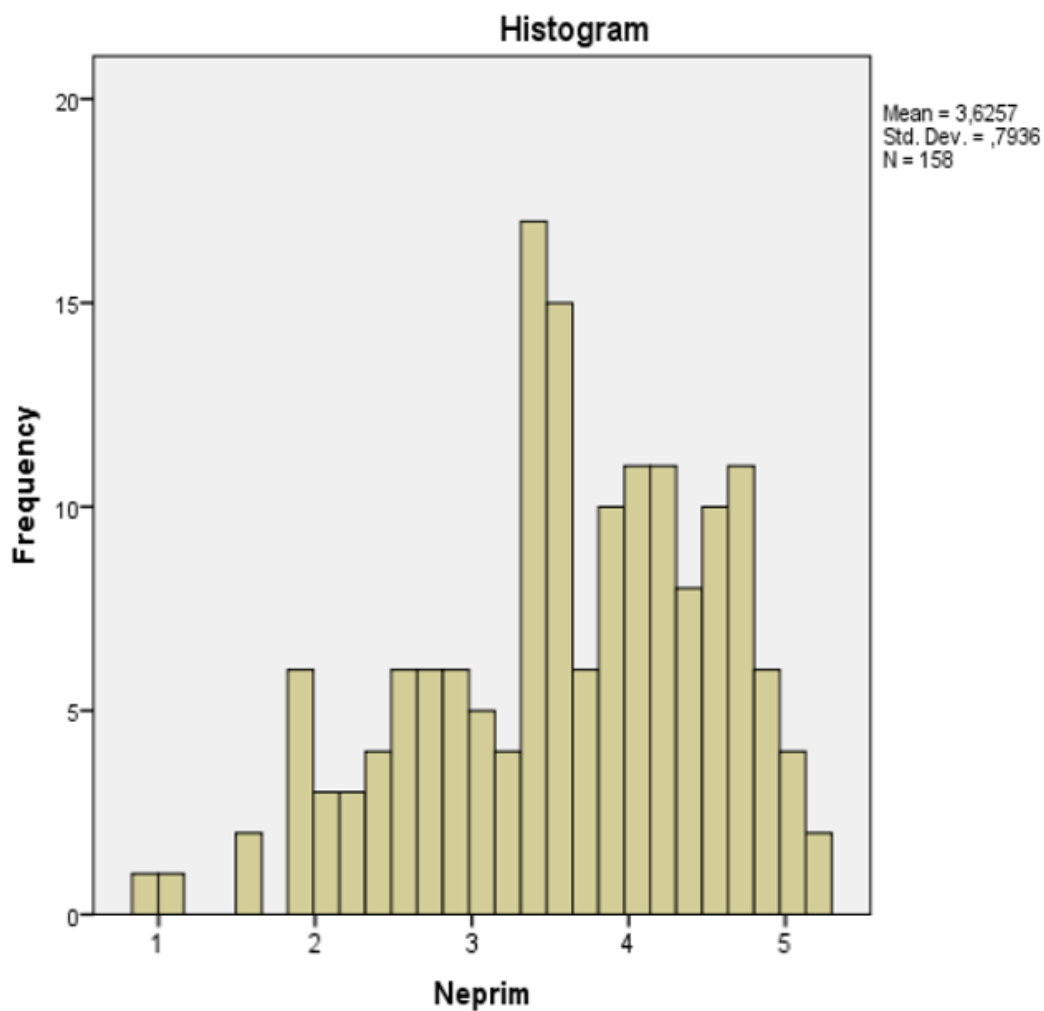
- Hoyt, W.T., Leierer, S., i Millington, M.J. (2006). Analysis and Interpretation of Findings Using Multiple Regression Techniques. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49 (4), 223-233.
- Jaman, K. (1985). *Modeli valencije i zadovoljstvo u poslu*. Diplomski rad. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Karasek, R. i Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kaur, S. (2001). Comparative study of occupational stress among teachers of private and govt. schools in relation to their age, gender and teaching experience. *International Journal of Educational Planning & Administration*, 1 (2), 151-160.
- Klassen, R. M., Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), 741-756.
- Kyriacou, C. (2001). *Temeljna nastavna umijeća*. Zagreb: Educa.
- Lacković-Grgin, K. (2000.). *Stres u djece i adolescenata: Izvori, posrednici i učinci*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Mikulandra, I., Sorić, I. (2004). Skala za mjerenje izvora nastavničkog stresa. *Zbirka psihologijskih skala i upitnika*, svezak 2, 62-68.
- Narodne novine (2014). *Zakon o zaštiti na radu*. Zagreb: Narodne novine d.d., 71/14, 4, 10., članak 51.
- O'Connor, J. (2018). The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent f Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: A Quantitative Study of Work Related Constructs. *Educational Sciences*, 8(69).
- Rafnsson, F. D., Smari, J., Windle, M., Mears, S. A., Endler, N. S. (2006). Factor structure and psychometric characteristics of the Icelandic version of the Coping Inventory for Stressful Situations (CISS). *Personality and Individual Differences*, 40, 1247-1258.
- Reber, A. S., Reber, E. (2001). *The Penguin dictionary of Psychology*. London: Penguin Books.

- Rector, N.A. i Rogers, D.(1997). The Stress Buffering effects of Self-Esteem. *Personality and Individual Differences*, 23(5), 799-806.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2007). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rodriguez I., Bravo M.J., Peiro J.M., Schaufeli W. (2001). The Demands-Control_Support model, locus of control and job dissatisfaction: A longitudinal study. *Work & Stress*, 15 (2), 97 – 114.
- Salami, S. O. (2011). Job stress and burnout among lecturers: Personality and social support as moderators. *Asian Social Science*, 7 (5), 110-121.
- Salkovsky, M., Romi, S., Lewis, R. (2015). Teachers' coping styles and factors inhibiting teachers' preferred classroom management practice. *Teaching and Teacher Education*, 48, 56-65.
- Skaalvik, E.M., and Skaalvik, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession – What do teachers say? *International Education Studies*, (8) 3, 181-192.
- Sorić, I., Proroković A. (2002). Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama Endlera i Parkera (CISS). *Zbirka psihologijskih skala i upitnika*, svezak 1, 147-150.
- Stone A. A., Greenberg, M.A., Kennedy-Moore, E. and Newman, M. G. (1991). SelfReport Situation-Specific Coping Questionnaires: What are They Measuring?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 648-645.
- Wang, L. (2012). A survey on work stress and job satisfaction of primary and junior high school teachers. *International Conference on Technology and Management Lecture Notes in Information Technology*, 21, 217-221.
- Zedan, R. (2012). Stress and coping strategies among elementary schools teachers in Israel. *Universal Journal of Education and General Studies*, 1 (9), 265-278.

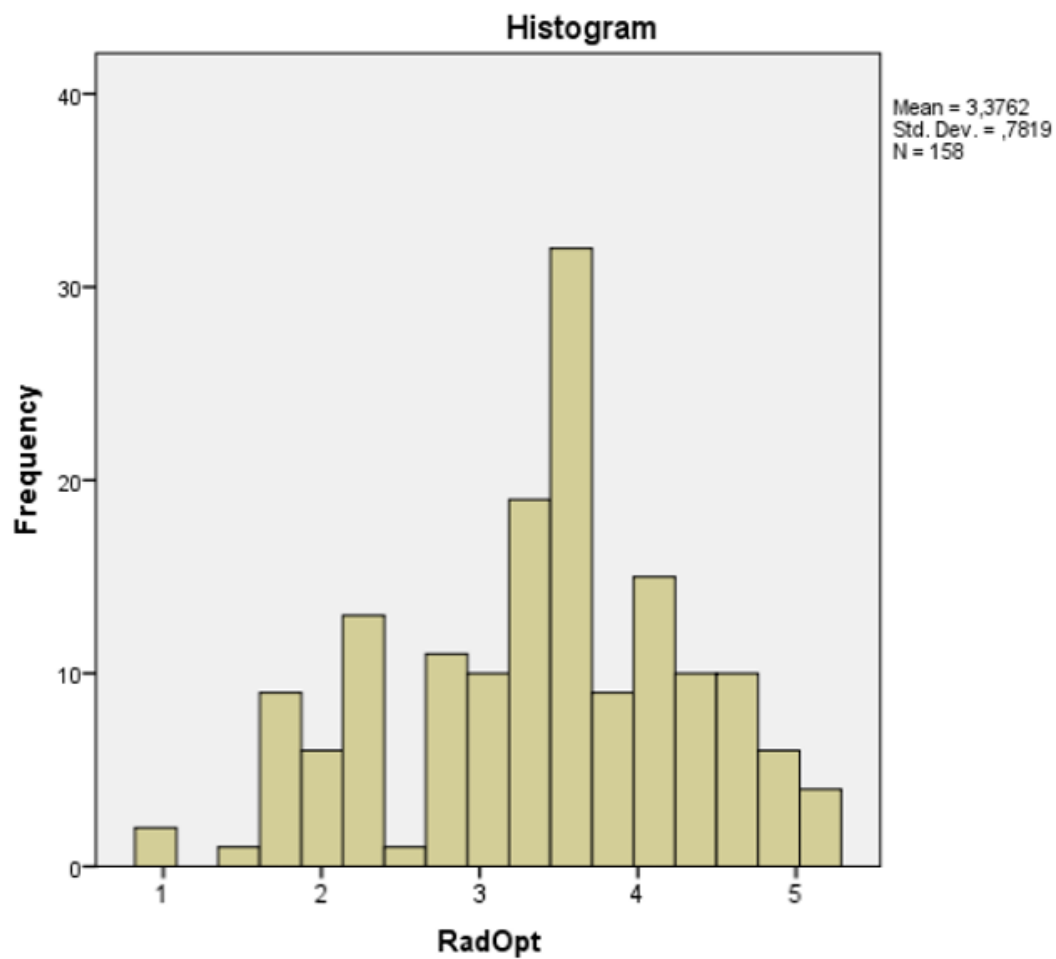
DODACI

Prilog A

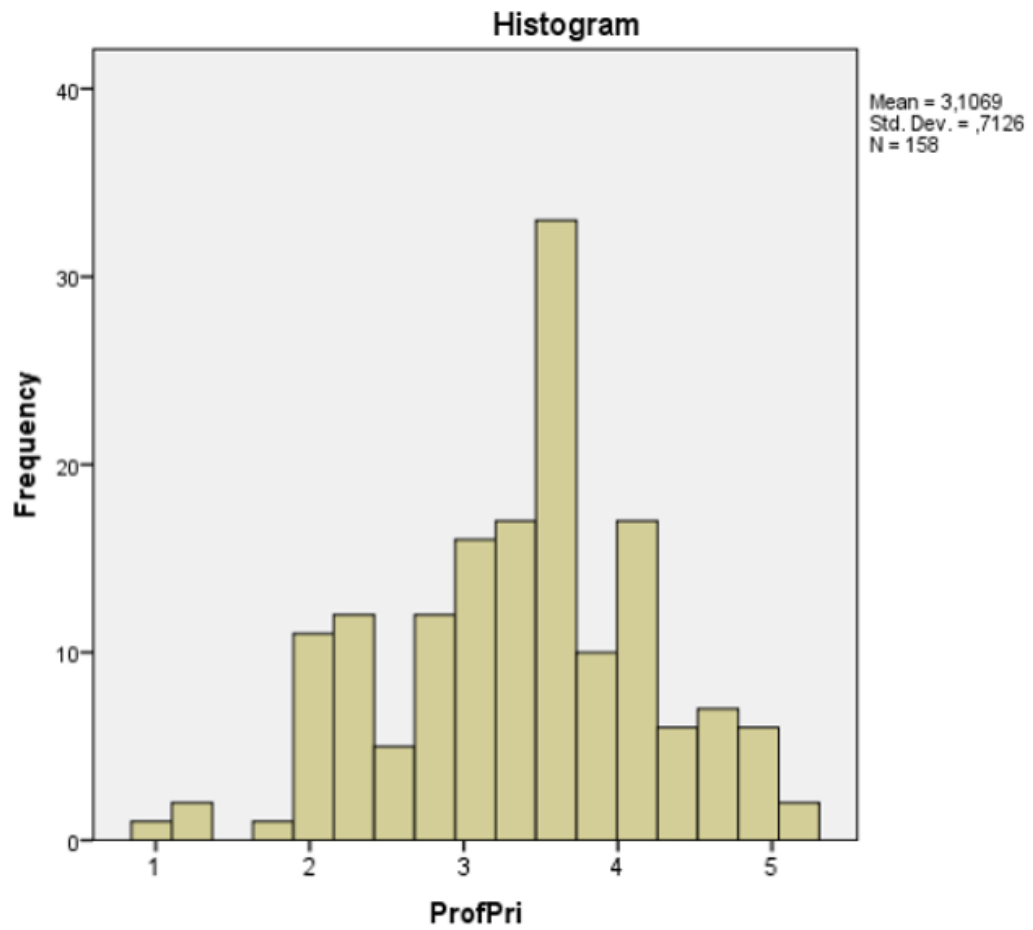
Grafički prikazi dobivenih rezultata na upitniku Skala za mjerenje stresa kod učitelja



Slika 4. Grafički prikaz rezultata dobivenih na skali Neprimjereno ponašanje učenika za varijablu Izvori stresa kod nastavnika (N=158); pri čemu je 1 = Uopće nije stresno, 5 = Jako stresno



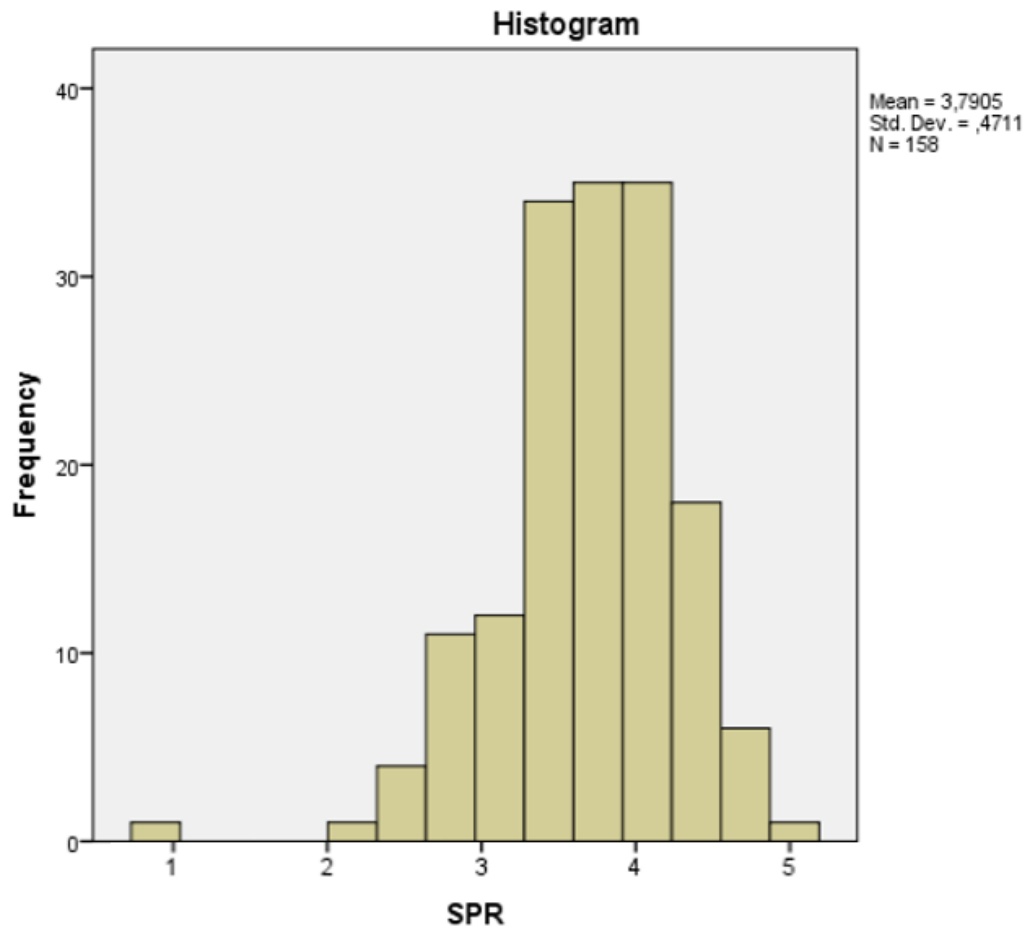
Slika 5. Grafički prikaz rezultata dobivenih na skali Radno opterećenje za varijablu Izvori stresa kod nastavnika (N=158); pri čemu je 1 = Uopće nije stresno, 5 = Jako stresno



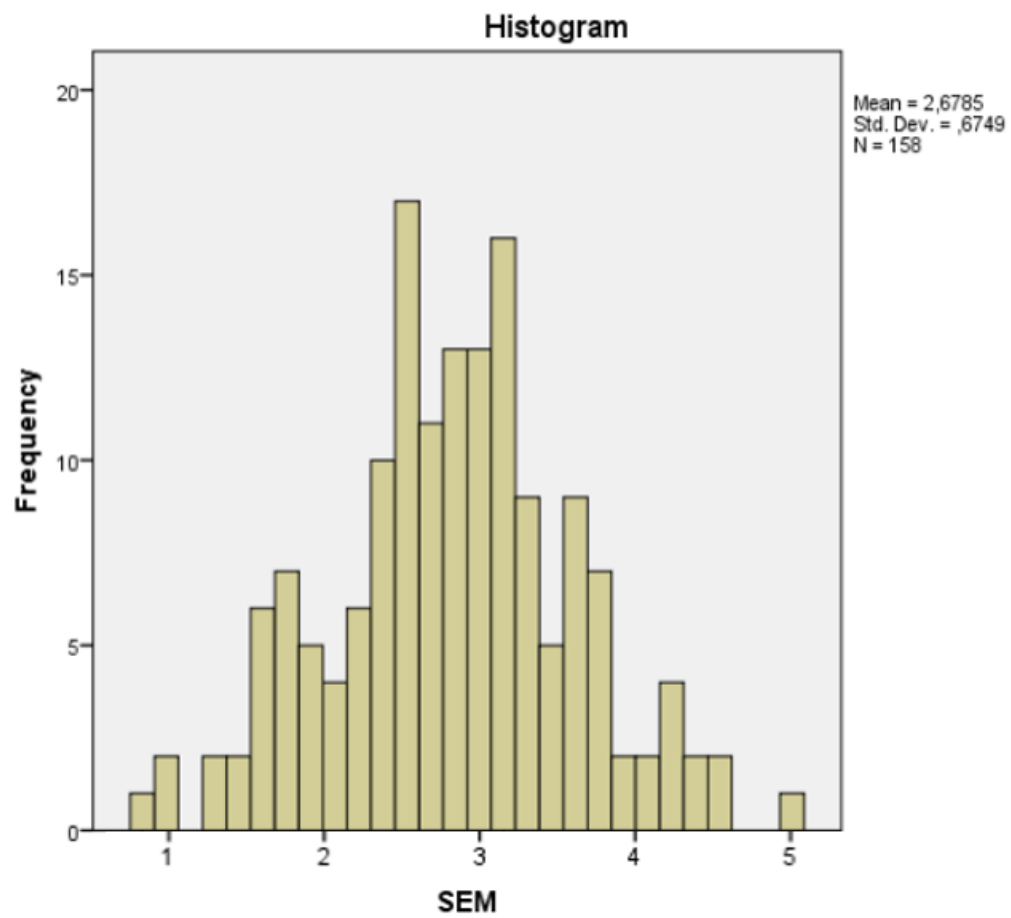
Slika 6. Grafički prikaz rezultata dobivenih na skali Nedostatak profesionalnog priznanja za varijablu Izvori stresa kod nastavnika (N=158); pri čemu je 1= Uopće nije stresno, 5 = Jako stresno

Prilog B

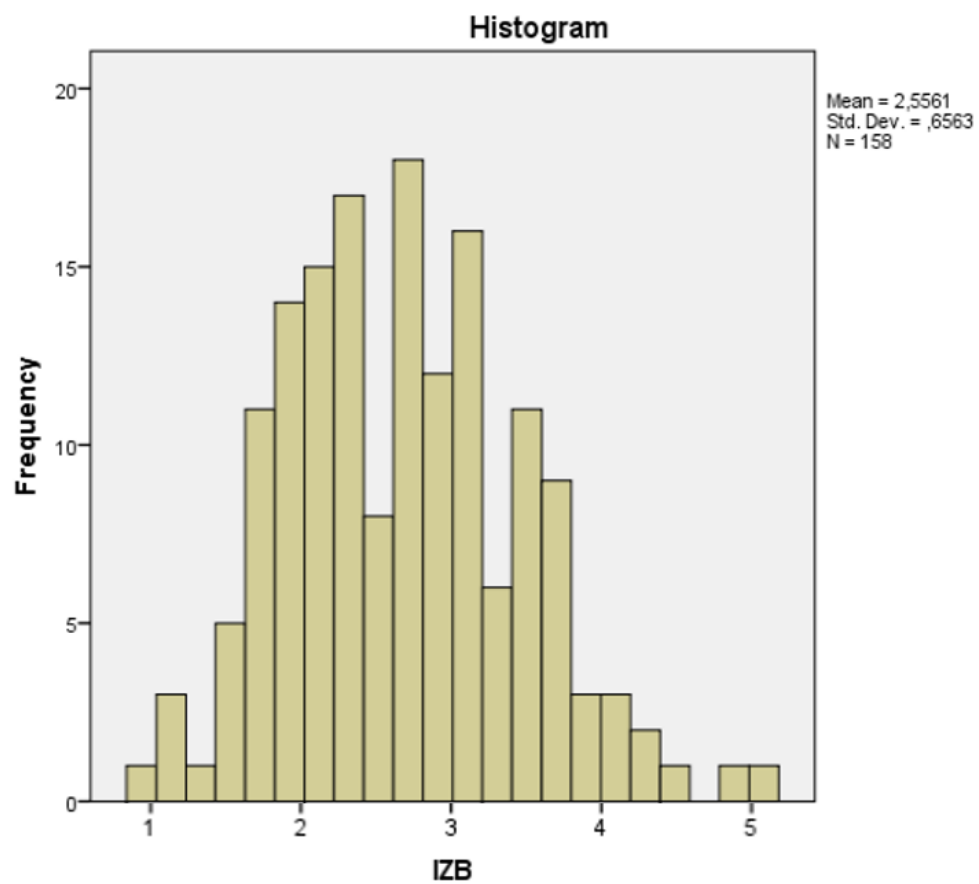
Grafički prikazi dobivenih rezultata na upitniku Upitnik suočavanja sa stresnim situacijama Endlera i Parkera (CISS)



Slika 7. Grafički prikaz rezultata dobivenih na skali Suočavanje usmjereno na problem za varijablu Strategije suočavanja sa stresom (N=158); pri čemu je 1 = Uopće ne, 5 = U potpunosti da



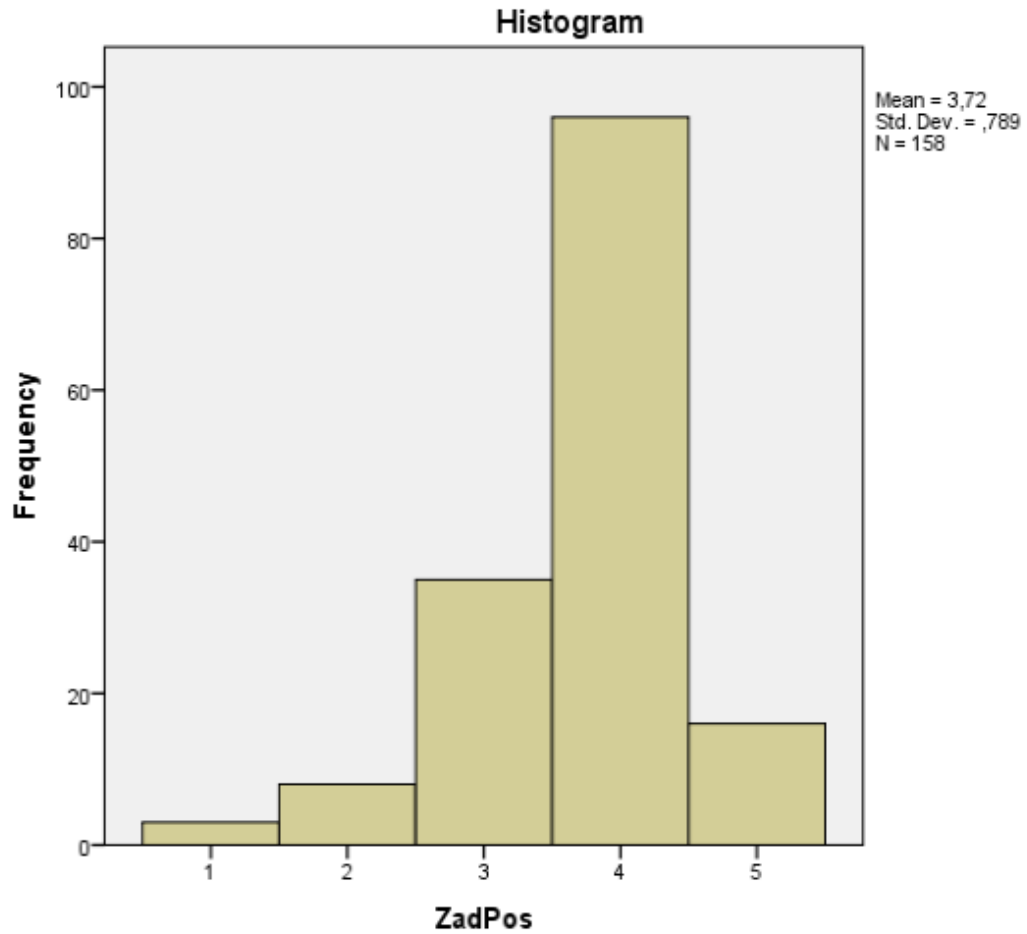
Slika 8. Grafički prikaz rezultata dobivenih na skali Suočavanje usmjereno na emocije za varijablu Strategije suočavanja sa stresom (N=158); pri čemu 1= Uopće ne, a 5 = U potpunosti da



Slika 9. Grafički prikaz rezultata dobivenih na skali Izbjegavanje za varijablu Strategije suočavanja sa stresom (N=158); pri čemu je 1 = Uopće ne, 5 = U potpunosti da

Prilog C

Grafički prikazi dobivenih rezultata na upitniku Zadovoljstvo poslom (N=158)



Slika 10. Grafički prikaz rezultata dobivenih na skali Zadovoljstvo poslom (N=158); pri čemu je 1= Uopće nisam zadovoljan/na, 5 = U potpunosti sam zadovoljan/na